

Proceeding

ISSN: 1978-6522

The 9th NCFB and Doctoral Colloquium

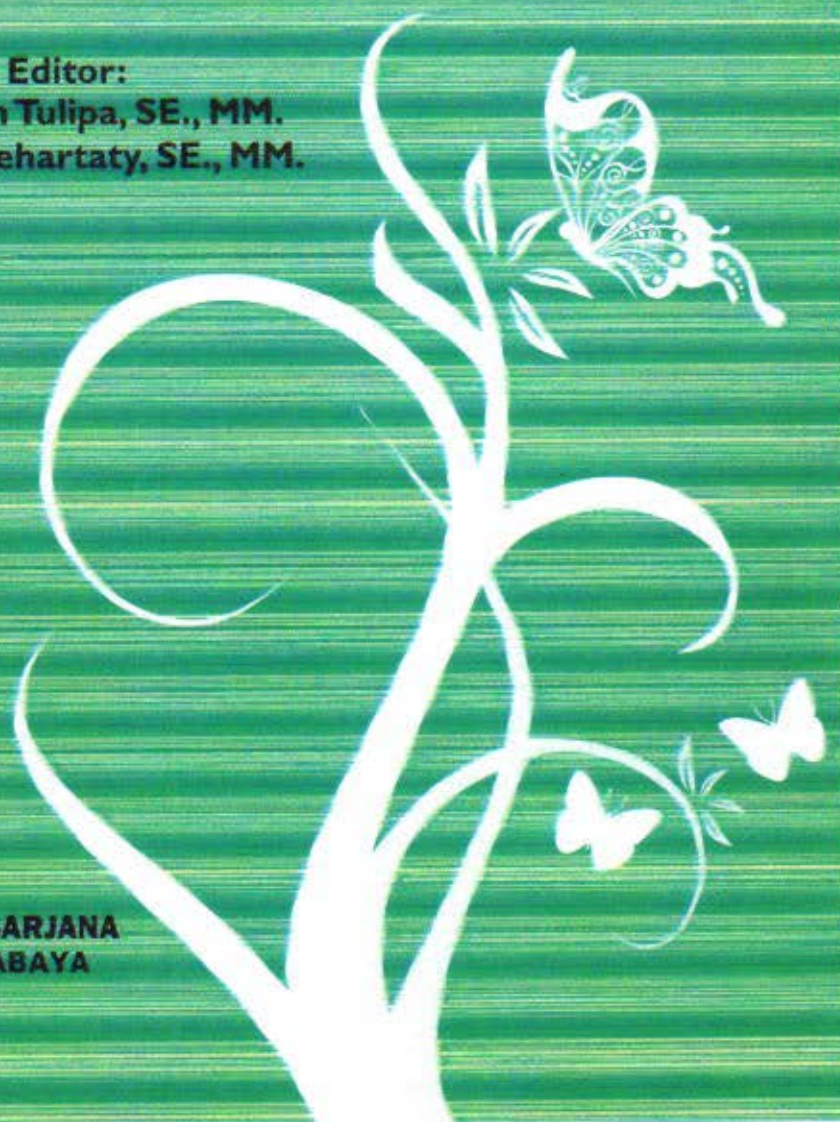
Towards a New Indonesia Business Architecture

Sub Theme: "Innovation Adaptability"

Surabaya, October 14th, 2016

Editor:

**Dr. Diyah Tulipa, SE., MM.
Tineke Wehartaty, SE., MM.**



**FAKULTAS BISNIS dan PASCASARJANA
UNIKA WIDYA MANDALA SURABAYA
Tahun 2016**

Proceeding
The 9th NCFB and
Doctoral Colloquium
Towards a New Indonesia Business Architecture

Sub Theme:
"Innovation Adaptability"

Editors:
Dr. Diyah Tulipa, MM.
Tineke Wehartaty, SE., MM.

Diselenggarakan oleh
Fakultas Bisnis dan Pascasarjana
Unika Widya Mandala Surabaya
Tahun 2016

DAFTAR ISI

ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG AKUNTANSI (*ACCOUNTING*)

Pengaruh *Political Cost* pada Manajemen Laba dengan Jenis Industri sebagai Pemoderasi

Komang Ayu Krisnadewi dan Marcelina Purwaningrum 1 - 18

Disain Sistem Data Nasabah dan Komunikasi Bisnis Lembaga Keuangan Kelurahan Kota Madiun

Mujilan, Sri Rustyaningsih dan Dwi Handayani 19 - 33

Dampak Revaluasi Aset Tetap terhadap Ekuitas Perusahaan dan Perencanaan Pajak dalam Kegiatan Bisnis di Indonesia

Linda Santoso, Andreas Bambang Daryatno dan Susanto Salim 34 - 48

Makna *Corporate Governance* di Sektor Publik

Nur Sayidah 49 - 66

ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG KEUANGAN (*FINANCE*)

Analisis Integrasi Pasar Modal Kawasan Regional ASEAN: Implikasi Diversifikasi Portofolio Internasional

Heranadya Dwi Evellyna 67 - 82

Hubungan antara Biaya, Simpanan, Pinjaman, Aset, dan Sisa Hasil Usaha pada *Credit Union* di Indonesia

Kristoporos Ngarsanto Adi Nugroho dan Antonius Diksa Kuntara 83 - 96

Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap *Price Earning Ratio* dengan melalui Harga Saham sebagai Variabel Moderating pada BUMN yang *Listing* di Pasar Modal Indonesia

Hantono 97 - 109

Economic Exposure Perbankan yang Tercatat pada Bursa Efek Indonesia

Mudjilah Rahayu 110 - 127

Keputusan Keuangan dan Modal Intelektual

Hendra Wijaya 128 - 140

Pengaruh Pengungkapan Modal Intelektual terhadap *Underpricing* Saham Perusahaan yang IPO di BEI Periode 2009 - 2014

Cecilya Gunawan 141 - 155

ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG PEMASARAN DAN RITEL (MARKETING AND RETAIL)

- Analisis Kebijakan Pengembangan Pola Kemitraan Ritel Skala Kecil untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran dan Daya Tahan Usaha (Studi pada Ritel Perdagangan di Jawa Timur)
Christina Whidya Utami dan Denny Bernardus 156 - 187
- Pengaruh *Perceived Service Quality* terhadap *Customer Satisfaction* pada Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit XYZ Yogyakarta
Nency Rotua Dwi Wira Neta Gultom 188 - 206
- Pengaruh Kepuasan, *Brand Identification* dan *Brand Image* terhadap *Repurchase Intention* Konsumen *Smartphone* Samsung Galaxy S-Series di Surabaya melalui *Brand Love* dan *Brand Loyalty*
Tea Hertanto 207 - 225
- ## ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG STRATEGIK DAN OPERASIONAL (STRATEGIC AND OPERATIONAL)
- Pengaruh *Psychological Contract Breach* dan *Psychological Contract Violation* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan di Bidang Pelayanan Konsumen di Surabaya
Tamara Liliana Hidayat 226 - 243
- Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Keluar pada Karyawan yang Bekerja pada Bidang Pelayanan Konsumen di Surabaya
Claudia Cindy Davina 244 - 265
- Capita Selecta Seputar Kepemimpinan (4)
P. Julius F Nagel dan Dominicus Wahyu Pradana 265 - 281
- Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan, Komitmen Profesional Siswa Seminari Menengah St. Vincentius A Paulo Blitar
Antonius Yuniarto 282 - 299
- Peran Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PPIC PT X
Komang Yogi Paramita 300 - 314
- Peran Perekrutan dan Seleksi serta Penilaian Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit "X" di Yogyakarta
Krisantis Roslin Uta 315 - 328

Peranan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen PPIC PT X <i>Pingkan Marsel Yunardyan dan Y.B. Budi Iswanto</i>	329 - 344
--	-----------

Peran Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional pada Karyawan Departemen <i>Quality Management</i> di PT X Cikarang - Bekasi <i>Christian Helvin G.</i>	345 - 365
---	-----------

Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja melalui <i>Knowledge Management</i> pada Karyawan Divisi <i>Marketing</i> PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. di Wilayah SN07 <i>Fungky Maramis</i>	366 - 383
---	-----------

ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG KEWIRAUSAHAAN (ENTREPRENEURSHIP)

Analisis Pola Suksesi Bisnis Keluarga (Studi pada Bisnis Keluarga Skala Menengah di Jawa Timur) <i>Christina Whidya Utami, Denny Bernardus dan Gek Shinta</i>	384 - 416
--	-----------

<i>The Impact of Social Capital on Crowdfunding Performance: A Case Study of kitabisa.com</i> <i>Lady Aprilia dan Sigit S. Wibowo</i>	417 - 434
--	-----------

Strategi Meningkatkan Kinerja Proyek Bisnis Mahasiswa di Pendidikan Kewirausahaan <i>Wirawan ED Radianto dan Eko Budi Santoso</i>	435 - 450
--	-----------

Optimalisasi Pengembangan Ekonomi Kreatif di Indonesia Menghadapi Daya Saing Global <i>Andrys Daud</i>	451 - 467
---	-----------

ARTIKEL DAN PEMAKALAH BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASIONAL (HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATIONAL)

Studi Eksploratori Penerapan <i>Strategic Purchasing</i> dalam Meningkatkan <i>Competitive Advantage</i> pada PT C di Surabaya <i>Nina Saphira Pranoto</i>	468 - 480
---	-----------

Pengembangan Kerangka Manajemen Risiko untuk Mendukung Adaptabilitas dan Inovasi <i>Antaresti</i>	481 - 495
Peran Pelatihan, Prosedur Operasi Standar, dan Penghargaan Petugas Pengawasan Mutu dalam Usaha untuk Menciptakan Produk Berkualitas di PT X <i>Angelina Faustine</i>	496 - 509
Peranan Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan <i>Total Quality Management</i> dalam Meningkatkan Kualitas Produk di PT X <i>Claudia Alvina dan Teman Koesmono</i>	510 - 528
Aplikasi TPM pada Produksi Line 3 PT HJL untuk Meningkatkan Efektivitas Produksi <i>Christian Aldo</i>	529 - 550
Peranan Prosedur Operasional Standar (POS) dan Pengawasan dalam Meningkatkan Karyawan Logistik di PT X Sidoarjo <i>Ayu Mega Savitri dan Y.B. Budi Iswanto</i>	551 - 562
Peran <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen <i>Production Planning and Inventory Control</i> (PPIC) di Industri Farmasi PT X di Sidoarjo <i>Sri Indahwati Gunawan dan Tuty Lindawati</i>	563 - 576
Ekonomi Berbagi pada Dunia Usaha Berbasis Teknologi <i>Dominicus Wahyu Pradana</i>	577 - 587

**PERAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP)
DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN *PRODUCTION PLANNING AND
INVENTORY CONTROL* (PPIC) DI INDUSTRI
FARMASI PT X SIDOARJO**

Sri Indahwati Gunawan
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
indahgunawan_1210@yahoo.com

Tuty Lindawati
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya



ABSTRACT

The advancement of science and technology has provided a change in development of industrialization in Indonesia. PT X is one of the companies that engaged in the pharmaceutical industry. The use of equipments and high technology machines can lead injures to the employee, therefore PT X requires a Standard Operating Procedure (SOP) as a guideline for work and to ensure the safety and comfortable of work. The Safety and Occupational Health is delivered to improve the employee performance. The purpose of this research was to analyze the role of SOP and Occupational Health to improve the employee performance in PPIC department of PT X. This research used a qualitative descriptive approach. Data collections were carried out via observation and interview. The result of this research was SOP and Occupational Health have influence to improve the employee performance in PPIC department of PT X. The improvement of employee performance can be conducted by providing a decisive action by supervisor and by socialization/training activities about SOP at regular intervals. On the other hand occupational health and safety can be conducted with providing safety supervisor in the PPIC department.

Keywords: Standard Operating Procedure, Occupational Health and Safety, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dalam perkembangan dunia perindustrian di Indonesia. Inovasi tiada henti dan berkelanjutan yang dilakukan oleh sebuah industri mampu menghasilkan produk-produk yang bermutu tinggi.

Hal ini tidak lepas dari peran vital manusia sebagai sumber daya manusia dalam industri tersebut. Sumber daya non-manusia, seperti peralatan dan mesin yang lengkap dan canggih tidak mampu menggantikan peran vital dari sumber daya manusia dalam mencapai sebuah keberhasilan. Keberhasilan dapat tercapai ketika sumber daya manusia dalam sebuah industri mengambil bagian untuk berperan aktif dalam mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang ada sehingga pihak industri perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawannya. Salah satu bentuk upaya perhatian khusus adalah dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam hal ini sangat dibutuhkan agar tercipta kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Karyawan terbebas dari rasa cemas dan takut ketika bekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan menjadi baik.

Tempat kerja yang aman dan sehat akan membuat karyawan dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak terorganisir dan terdapat banyak bahaya maka kerusakan dan absen sakit menjadi hal yang tak dapat dihindarkan, hilangnya pendapatan bagi karyawan dan produktivitas perusahaan menjadi berkurang. Berdasarkan laporan mengenai kecelakaan kerja, terdapat 83.714 kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2007 dengan rata-rata 233 kasus kecelakaan kerja setiap harinya. Data tersebut menggambarkan bahwa kasus kecelakaan kerja secara nasional tergolong tinggi bahkan menurut ILO (*International Labor Organization*), Indonesia merupakan negara tertinggi kedua yang memiliki kecelakaan kerja (Bangun, 2012: 377).

Keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Melalui jaminan atau program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan (Kautsar, 2013). Namun ternyata program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam sebuah industri tidak cukup mendukung karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan upaya dalam mewujudkan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sebab SOP adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi. Kesalahan prosedur dalam sebuah industri harus dihindari sebab dapat menyebabkan hasil yang kurang baik bahkan dapat menimbulkan kecelakaan atau kerusakan

pada peralatan dan mesin di industri sehingga dapat merugikan karyawan dan industri itu sendiri. Sebaliknya, apabila implementasi SOP dalam sebuah industri sudah baik maka akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan pelanggan (Stup, 2002).

Industri Farmasi PT X merupakan salah satu industri di Indonesia yang bergerak di bidang obat-obatan. Industri farmasi harus membuat obat sedemikian rupa agar sesuai dengan tujuan penggunaannya, memenuhi persyaratan yang tercantum dalam dokumen izin edar (registrasi) dan tidak menimbulkan resiko yang membahayakan penggunanya sebab tidak aman, mutu rendah atau tidak efektif. CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) adalah bagian dari pemastian mutu yang memastikan bahwa obat dibuat dan dikendalikan secara konsisten untuk mencapai standar mutu yang sesuai dengan tujuan penggunaan dan dipersyaratkan dalam izin edar dan spesifikasi produk. Salah satu persyaratan dasar dari CPOB adalah adanya prosedur dan instruksi yang disetujui, dimana ditulis dalam bentuk instruksi dengan bahasa yang jelas, tidak bermakna ganda, dapat diterapkan secara spesifik pada sarana yang tersedia. Prosedur dan instruksi yang dimaksud adalah SOP (Anonim, 2006).

SOP dan K3 perlu diperhatikan dan dipatuhi oleh karyawan di industri farmasi PT X dalam melakukan aktivitas di setiap lini kawasan industri PT."X", tak terkecuali pada karyawan departemen PPIC (*Production Planning and Inventory Control*). PPIC adalah suatu departemen yang merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses produksi agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Departemen PPIC ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi *production planning* dan fungsi *inventory control*.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama Praktek Kerja Profesi Apoteker (PKPA) di industri farmasi PT X ditemukan adanya karyawan yang tidak mematuhi SOP yang ada dan tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yakni *safety helmet* (helm pelindung). Hal ini tentu beresiko pada kecelakaan kerja seperti kejatuhan benda-benda berat, jatuh dari tempat yang tinggi, tertimpa reruntuhan bangunan, dan lain sebagainya. Melihat dari permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka peneliti hendak melakukan penelitian yang berjudul "Peran *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) di Industri Farmasi PT X Sidoarjo".

Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian berdasarkan latar belakang di atas yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan *Standard Operating Procedure* (SOP) di departemen PPIC Industri Farmasi PT X Sidoarjo?
2. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di departemen PPIC Industri Farmasi PT X Sidoarjo?
3. Apakah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat meningkatkan kinerja karyawan departemen PPIC di Industri Farmasi PT X Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis peran *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen PPIC di Industri Farmasi PT X Sidoarjo.

KAJIAN TEORI

Standard Operating Procedure (SOP)

SOP (*Standard Operating Procedure*) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai *Standard Operating Procedure* atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tertentu tersebut (Budihardjo, 2014: 7). Menurut Tambunan (2013: 3), SOP adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah, atau tindakan dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi telah berjalan secara efektif, konsisten, standar dan sistematis.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber

produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, dkk 2012: 208). Keselamatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan (Suparyadi, 2015: 384). Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan (Suparyadi, 2015: 398). Menurut Ardana dkk (2012: 208) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yakni (1) memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan, (2) menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan (3) ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005: 14) dalam Kaswan (2012: 187), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Sinambela (2012: 136) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Terdapat enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, yakni dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi dan dampak interpersonal (Bernardin dan Russel (1993: 383) dalam Kaswan (2012: 187).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Denzin dan Lincoln (1987) dalam Moleong (2014: 5) merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Menurut Raco (2010: 2) penelitian kualitatif bertujuan untuk melihat suatu gejala, fakta dan realita secara keseluruhan, serta memberikan pengalaman dan pengertian baru atas masalah yang didapat setelah melakukan analisis yang

ada. Peranan seorang peneliti dalam penelitian kualitatif sangat dominan untuk menentukan keberhasilan penelitian sedangkan peranan desain hanya untuk membantu mengarahkan proses penelitian agar sesuai dengan permasalahan dan tersusun secara sistematis.

Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT X yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Peneliti memilih perusahaan tersebut dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu industri farmasi yang terkenal. Peneliti ingin mengetahui peran *standard operating procedure* (SOP) dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen PPIC di PT X Sidoarjo.

Instrumen Penelitian

Pada pendekatan kualitatif, peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian dan pengumpul data, sehingga kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif memiliki peran sangat dominan dalam menentukan keberhasilan penelitian (Sarwono, 2006:199). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni peneliti sendiri dan narasumber. Peran peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan menjadi pelapor hasil penelitian. Posisi peneliti dalam penelitian ini berada di luar lingkungan perusahaan (bukan sebagai karyawan perusahaan) sehingga peneliti dapat mengamati dengan obyektif. Penulis juga mendapatkan bantuan dari orang dalam bagian departemen PPIC PT X (narasumber dari penulis) untuk memberikan informasi terkait perusahaan. Bantuan orang dalam perusahaan sangat penting karena mengetahui dan mengalami sendiri situasi dan kondisi dalam perusahaan secara pribadi.

Prosedur Pengumpulan Data

Kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni teknik wawancara (interview), teknik observasi (pengamatan) dan teknik dokumentasi (Moleong, 2014:174). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi untuk mengetahui peran *standard operating procedure* (SOP) dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen PPIC di PT X Sidoarjo.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas *standard operating procedure* (SOP), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan. SOP merupakan pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah, atau tindakan dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi telah berjalan secara efektif, konsisten, standar dan sistematis. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PEMBAHASAN

SOP (*Standard Operating Procedure*) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai *Standard Operating Procedure* atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tertentu tersebut (Budihardjo, 2014: 7). Sedangkan menurut Tambunan (2013: 3), SOP adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah, atau tindakan dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi telah berjalan secara efektif, konsisten, standar dan sistematis.

Penerapan SOP dalam setiap unit kerja dalam perusahaan memiliki peran strategis yang sangat unggul. Hal ini akan menyebabkan peningkatan efisiensi pada setiap proses kerja dalam setiap unit kerja perusahaan, terlebih ketika semua unit kerja dalam perusahaan atau organisasi sepakat untuk disiplin dan konsisten dalam menerapkan SOP sesuai kepentingan dan kebutuhan pada unit kerja masing-masing, dapat dipastikan bahwa efisiensi akan dapat tercapai secara menyeluruh dalam perusahaan tersebut. Itulah sebabnya penerapan SOP

dalam perusahaan sangat direkomendasikan karena memiliki peran yang sangat strategis bagi perusahaan ataupun organisasi apapun (Budihardjo, 2014: 8). PT X yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan farmasi terkemuka yang dikenal dengan mutu produk serta kualitas pelayanan yang selalu memenuhi kebutuhan konsumen dan memiliki misi yang sangat mulia yakni kesehatan Anda (konsumen) adalah misi kami tentu menyadari akan peran penerapan SOP dalam organisasinya. Seperti yang telah dijelaskan di atas, penerapan SOP akan mampu meningkatkan efisiensi pada setiap proses kerja dalam setiap unit kerja perusahaan sehingga diyakini dapat mendukung tercapainya visi dan misi dari PT X.

Penerapan SOP di PT X sangat membantu karyawan dalam bekerja. Contohnya, dengan adanya SOP karyawan dapat bekerja sesuai tugasnya dengan cepat dan tepat yang nantinya akan berpengaruh pada penilaian kinerja baik dari atasan. Karyawan juga bisa menjaga konsistensi dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan adanya acuan yang jelas, tanpa perlu mengganggu pekerja atau atasan sehingga dapat menghemat waktu dan pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Selain itu, karyawan akan tahu dengan jelas peran dan tanggungjawabnya karena dalam SOP telah dijelaskan alur tugas masing-masing karyawan. Dapat dilihat bahwa penerapan SOP di suatu industri atau organisasi memberikan manfaat yang besar apabila diterapkan dengan baik sesuai dengan fungsi sebagaimana mestinya oleh para karyawannya. Apabila PT X sudah memiliki SOP yang baik, dimana telah sesuai dengan pedoman CPOB yang ada tetapi para karyawannya tidak menerapkan dengan baik maka peran SOP menjadi kurang maksimal dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dari PT X. Penerapan SOP di PT X dapat menjadi maksimal apabila adanya kesadaran dari para karyawan untuk mematuhi SOP di PT X.

SOP yang ada di PT X merupakan suatu panduan/pedoman yang digunakan karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan tidak mematuhi SOP yang ada maka dapat menyebabkan kesalahan dalam bekerja dimana kesalahan yang mereka lakukan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu, SOP yang ada di PT X dibuat agar dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat dan tercapainya target kerja yang ditetapkan oleh atasan mereka. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada narasumber PT X yang menyatakan bahwa SOP merupakan panduan bagi karyawan ketika bekerja sehingga karyawan tahu dengan jelas akan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila karyawan paham dengan baik akan tugas dan tanggungjawabnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebab mampu menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan sehingga apabila target itu tercapai secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut peneliti, kesadaran akan patuh terhadap SOP dapat dipupuk dengan cara melakukan sosialisasi SOP tidak hanya pada saat karyawan baru masuk saja tetapi secara berkala agar karyawan lebih memahami pentingnya SOP selama bekerja. Selain itu juga mungkin diperlukan pihak pengawas/inspeksi SOP untuk memastikan bahwa para karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP, tindakan tegas dari supervisor ketika ada karyawan yang tidak mematuhi SOP selama bekerja dan bisa juga diberikan *reward* bagi karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan SOP sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

SOP di PT X sendiri sudah sesuai dalam perannya untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan di setiap lini departemen. Hal ini disebabkan SOP yang ada di PT X dibuat berdasarkan pada pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) yang diterbitkan oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Selain berdasarkan CPOB, SOP yang ada di PT X dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dari seluruh manajer departemen yang ada di PT X dan pada akhirnya disetujui oleh pimpinan tertinggi perusahaan (dewan direksi). SOP yang ada di PT X juga semuanya dalam bentuk tertulis baik setiap langkah pengerjaan maupun dalam penggunaan alat sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja dan mengoperasikan alat/kendaraan dalam industri. Pembaharuan SOP di PT X adalah 2 tahun sekali untuk SOP proses (misalnya proses milling/penggilingan) dan 5 tahun sekali untuk SOP non proses (misalnya pengoperasian alat/kendaraan industri). Apabila terjadi perubahan sebelum waktu pembaharuan yang telah ditetapkan maka dapat dilakukan perubahan pada SOP sehingga SOP harus segera direvisi sesuai dengan kebutuhannya. Namun apabila tidak terdapat perubahan, maka SOP tersebut akan diperpanjang masa berlakunya sesuai dengan izin dari departemen Pemastian Mutu/*Quality Assurance* (QA). Karyawan PT X yang baru masuk bekerja di PT X juga diberikan sosialisasi SOP agar semua karyawan yang bekerja di suatu departemen mengetahui dan memahami isi dari SOP yang ada di departemen tempat karyawan tersebut bekerja sehingga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan ketika bekerja. Apabila dijumpai adanya karyawan yang tidak mengikuti SOP selama bekerja, maka karyawan akan diberikan notulensi teguran hingga SP (Surat Peringatan).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan

sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012: 208). K3 merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi dan sama halnya dengan itu, pemberi kerja berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya. Perusahaan besar umumnya memiliki departemen khusus yang menangani bagian keselamatan dan kesehatan kerja (Bangun, 2012: 377). Hal ini tak terkecuali bagi PT X, dimana merupakan salah satu perusahaan farmasi besar di Indonesia, PT X sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. PT X meyakini bahwa bangunan yang megah dan sumber daya non-manusia (mesin dan peralatan yang canggih) tidak mampu menggantikan peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang paling utama. Kecelakaan kerja pun dapat terjadi kapanpun terutama ketika berhubungan dengan alat berat maupun bahan berbahaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya departemen khusus yang menangani masalah K3 yaitu HSE (*Health Safety and Environment*).

Terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang mungkin terjadi di lingkungan industri, PT X menyediakan poliklinik sehingga apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan ringan atau tiba-tiba jatuh sakit/kurang enak badan dapat segera ditangani sehingga tidak perlu dibawa ke rumah sakit terdekat. Kesehatan karyawan yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang buruk pula sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, setiap karyawan diikutkan dalam asuransi kesehatan BPJS ketenagakerjaan oleh PT X dimana dapat digunakan untuk mengecek kondisi kesehatan dan digunakan untuk berobat. Selain itu, untuk membuat kondisi kerja yang sehat, terdapat area khusus untuk pengolahan limbah. Limbah tersebut diolah terlebih dahulu dengan beberapa proses sebelum akhirnya dialirkan ke tempat pembuangan limbah. Hal ini bertujuan agar limbah tersebut tidak mengkontaminasi lingkungan sehingga tidak berdampak kepada kesehatan masyarakat sekitar dan kesehatan karyawan. Departemen HSE berperan disini sebab isu kelestarian lingkungan dan kebersihan adalah menjadi tanggung jawab HSE.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT X telah efektif. PT X memiliki departemennya sendiri dalam mengatasi masalah K3 (departemen HSE) dimana selalu mengadakan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, tersedianya area pengolahan limbah dan cara-caranya yang tepat dalam pengolahannya agar tidak mencemari lingkungan sekitar industri, menyediakan poliklinik dalam area industri, mengikutsertakan dalam asuransi kesehatan BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan dan asuransi kesehatan jamsostek bagi level supervisor ke atas, serta bekerjasama dengan Rumah Sakit Umum

Sidoarjo (RSUD Sidoarjo) sebagai Rumah Sakit rujukan dari PT X. PT X menyadari akan berharganya aset utama perusahaan (SDM) sehingga menyediakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Namun program tersebut menjadi kurang efektif apabila kurangnya kesadaran karyawan untuk berpartisipasi dalam pencegahan kecelakaan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) sehingga dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja memang tidak dapat dihindari tetapi dengan penggunaan APD yang ada maka kecelakaan yang mungkin terjadi dapat diminimalkan.

Upaya meminimalkan bahkan mencegah resiko kecelakaan kerja merupakan suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan. Kondisi fisik yang terjadi pada karyawan akibat bekerja juga merupakan salah satu upaya K3 dalam mengatasi masalah K3, terlebih lagi apabila hal ini mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material karena mereka akan jarang absen kerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber dari PT X bahwa dengan adanya program K3 di PT X dapat membuat karyawan merasa terjamin oleh perusahaan tempat mereka bekerja sehingga karyawan lebih yakin dalam bekerja dan meminimalkan resiko kecelakaan yang mungkin terjadi sehingga kinerja karyawan di PT X meningkat, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah adanya karyawan yang tidak menggunakan APD selama bekerja perlu diatasi dengan cara supervisor perlu menindaki dengan tegas karyawan yang tidak menggunakan APD, melakukan sosialisasi khusus terkait penggunaan APD agar karyawan lebih memahami pentingnya penggunaan APD selama bekerja dan bisa juga disediakan *safety supervisor* yang selalu mengawasi karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan SOP di suatu industri atau organisasi memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. PT X sudah memiliki SOP yang baik, dimana telah sesuai dengan pedoman CPOB yang ada, namun terdapat masalah yakni dijumpai adanya karyawan PT X yang tidak menerapkan SOP perusahaan dengan baik sehingga peran SOP menjadi kurang maksimal. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dari PT X. Penerapan SOP di PT X dapat menjadi maksimal apabila karyawan memiliki kesadaran untuk mengindahkan dan mematuhi SOP yang berlaku di PT X.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh PT X telah efektif dimana PT X memiliki departemen *Health Safety and Environment* (HSE) untuk mengatasi masalah K3 yang mungkin terjadi. SDM sebagai aset utama perusahaan sangat dihargai sehingga PT X menyediakan program keselamatan dan kesehatan kerja, namun ternyata program K3 tersebut kurang efektif ketika kesadaran karyawan untuk berpartisipasi dalam pencegahan kecelakaan kerja yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan PT X yang tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) sehingga dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja. Upaya meminimalkan bahkan mencegah resiko kecelakaan kerja merupakan suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan. Kondisi fisik yang buruk akibat bekerja juga merupakan salah satu upaya dalam mengatasi masalah K3, terlebih lagi apabila hal ini mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

SOP dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT X berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PPIC di PT X. SOP merupakan panduan bagi karyawan ketika bekerja sehingga karyawan mengetahui dengan jelas akan tugas dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan dengan adanya program K3, karyawan merasa terjamin keamanan dan keselamatannya oleh perusahaan sehingga karyawan lebih yakin dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang diberikan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas PT X.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti untuk PT X berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yakni:

1. Kesadaran karyawan akan kepatuhan terhadap SOP dapat dipupuk dengan cara melakukan sosialisasi SOP tidak hanya pada saat karyawan baru masuk saja tetapi secara berkala agar karyawan lebih memahami pentingnya SOP selama bekerja. Selain itu juga mungkin diperlukan pihak pengawas SOP untuk memastikan bahwa para karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP, tindakan tegas dari supervisor ketika ada karyawan yang tidak mematuhi SOP selama bekerja dan bisa juga diberikan *reward* bagi karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan SOP sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Karyawan yang tidak menggunakan APD selama bekerja dapat diberikan tindakan tegas oleh supervisor, melakukan sosialisasi khusus terkait SOP penggunaan APD secara berkala dan bisa juga disediakan *safety supervisor* (petugas yang ditunjuk oleh manager departemen terkait yang secara terus-menerus mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan dilihat dari segi K3).
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan menggunakan narasumber lebih dari satu narasumber, sehingga dapat dilakukan *cross-check* mengenai informasi yang didapatkan dan hasil wawancara didapatkan lebih *valid*. Keterbatasan di dalam membuat tesis ini adalah narasumber yang digunakan hanya satu. Peneliti dan informan juga tidak berinteraksi secara langsung dikarenakan keterbatasan waktu dari narasumber untuk bertemu dengan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2006). *Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB)*. Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Anonim. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja "Sarana untuk Produktivitas"*. Jakarta: International Labour Organization.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Kautsar, I. A., dkk (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 6, No. 2. Desember.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif "Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya"*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai "Teori, Pengukuran dan Implikasi"*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Stup, R. (2002). *Standart Operating Procedures: Managing the Human Variables*. *Prosiding*. University Park Pennsylvania.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM"*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tambunan, R. M. (2013). *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) "Pedoman Konsep Terbaik dan Terlengkap untuk Penyusunan SOP yang Efektif"*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Maestas Publishing.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.